

**Processo n.º 439/2008**

**Data do acórdão: 2008-09-25**

(Autos de recurso civil e laboral)

**Assuntos:**

- art.º 631.º, n.º 5, do Código de Processo Civil de Macau
- acórdão de louvor

## **S U M Á R I O**

Ao abrigo do art.º 631.º, n.º 5, do Código de Processo Civil de Macau, o Tribunal de Segunda Instância pode louvar o julgado da Primeira Instância como solução concreta do recurso, caso essa decisão já tenha rebatido cabalmente a tese do recorrente.

O relator,

**Chan Kuong Seng**

## **Processo n.º 439/2008**

(Autos de recurso civil e laboral)

Recorrente: **A**

### **ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU**

Em 19 de Abril de 2007, **A** intentou acção declarativa em processo comum do trabalho contra a sociedade comercial “Linhas Aéreas Ásia Oriental, Limitada”, a sociedade comercial “Helicopters Hong Kong Limited”, actualmente designada por “Heli Express Limited”, e a sociedade comercial “Helicopters Hong Kong Aircrew Limited”, a fim de pedir a condenação da 1.ª Ré a pagar-lhe a quantia total de MOP\$405.407,03, e das 2.ª e 3.ª Rés a pagar-lhe solidariamente a quantia total de MOP\$193.602,26, todas acrescidas de juros legais desde a citação até efectivo e integral pagamento, tendo para o efeito alegado, na sua essência, que em 9 de Dezembro de 2006 tinha sido despedido sem justa causa e com efeitos imediatos pelas três Rés em parceria (cfr. o teor da petição inicial de fls. 2 a

12v dos presentes autos correspondentes).

Contestaram as três Rés (nos termos da exposição una de fls. 123 a 135).

Após a fase dos articulados, foi lavrado o saneador a fls. 282 a 288, que foi objecto de ulterior reclamação nomeadamente pelo Autor a fls. 295 a 299v no respeitante à decisão nele tomada a nível da selecção da matéria de facto, reclamação essa que veio a ser parcialmente deferida por despacho de fls. 313 a 315.

Produzidas as provas em audiência, foi a final proferida sentença final em primeira instância a fls. 407 a 439v, julgando-se totalmente improcedente a acção, por se entender, ao contrário da tese defendida pelo Autor, haver realmente justa causa no despedimento deste, em face da seguinte matéria de facto tida por provada quer no saneador quer no acórdão de julgamento de factos de fls. 401v a 403v:

– <<[...]

**Da Matéria de Facto Assente:**

- A 1ª R. é uma sociedade comercial com sede em Macau, Avenida Wai Long, s/n, Macau Business Aviation Center, Macau International Airport, Taipa, que tem por objecto social a exploração de transportes aéreos (*alínea A da Especificação*).
- A 1ª R. foi constituída em Macau em 1988 com a finalidade principal de prestar o serviço comercial de transporte aéreo, por helicóptero, entre Macau e Hong Kong (*alínea B da Especificação*).
- As 2ª e 3ª RR. são duas sociedades comerciais com sede em Hong Kong sendo

esta uma companhia (subsidiária) detida e controlada na íntegra pela 2ª R. (*alínea C da Especificação*).

- Em 1998 foi estabelecida uma parceria entre as RR. com o intuito de estabelecer uma vasta rede de transporte aéreo, por helicóptero, na região do delta do Rio das Pérolas (*alínea D da Especificação*).
- Depois do estabelecimento da rota Macau - Hong Kong, foi criada pelas RR., em 2002, uma nova rota de transporte aéreo, por helicóptero, entre Macau e Shenzhen (Shenzhen Baoan Internacional Airport) (*alínea E da Especificação*).
- Foi decidido pelas RR. que os pilotos dos respectivos helicópteros assinariam dois contratos de trabalho, um dos quais com a 1ª R., o outro com a “Aircrew Services Limited”, empresa offshore sediada nas XXX e detida exclusivamente pela 2ª R. (*alínea F da Especificação*).
- Posteriormente, foi decidido pelas RR. que os pilotos assinariam novos contratos de trabalho a partir de 2003, um dos quais com a 1ª R., o outro com a 2ª R., tendo este último contrato sido posteriormente transferido para a 3ª R. a partir de 1 de Julho de 2003 (*alínea G da Especificação*).
- Em 4 de Março de 1999, o A e a 1ª R. assinaram um contrato individual de trabalho nos termos do qual aquele passou a desempenhar o cargo de piloto (“pilot”) de helicópteros, a partir de 30 de Março de 1999, assegurando a pilotagem de helicópteros entre Macau e Hong Kong, sob ordem, direcção, supervisão e fiscalização da 1ª R. (*alínea H da Especificação*).
- Em 25 de Março de 2003, o A. e a 1ª R. assinaram um novo contrato individual de trabalho, sem prazo, com efeitos a partir de 1 de Abril de 2003 (*alínea I da Especificação*).
- Tanto o A. como a 1ª R. reservaram o direito de denunciar o mesmo contrato,

comprometendo-se, para o efeito, de avisar previamente a outra parte no prazo mínimo de 3 meses *(alínea J da Especificação)*.

- Passou o A. a desempenhar o cargo de “Deputy Chief Pilot” (“Chefe de Pilotos Substituto”) e de “Group Safety Officer” (“Agente de Corpo de Segurança”) sob ordem, direcção, supervisão e fiscalização da 1ª R. *(alínea K da Especificação)*.
- Ao abrigo desse contrato, o A. desempenhava preferencialmente as funções de pilotagem dos helicópteros na região do delta do Rio das Pérolas, ou seja, entre Macau e Hong Kong e, a partir de 2002, entre Macau e Shenzhen *(alínea L da Especificação)*.
- Em contrapartida do trabalho prestado, a 1ª R. obrigou-se a pagar ao A. um salário base mensal de HK\$26.225,00 *(alínea M da Especificação)*.
- Para além do salário base, o A. tinha ainda direito a receber da 1ª R. *(alínea N da Especificação)*.:
  - Um subsídio mensal de alojamento (“housing allowance”), no valor de HK\$7.000,00, pagável no último dia de cada mês o qual passou a ser de HK\$9.200,00 a partir de 1 de Setembro de 2005;
  - Um subsídio mensal de alimentação (“meal allowance”); e
  - Um subsídio mensal a título de despesas com telefone portátil (“mobile subsidies”).
- Ficou ainda estabelecido entre ambas as partes que o A. tinha direito a 28 dias de férias por ano *(alínea O da Especificação)*.
- Em caso de cessação da relação laboral, os custos de repatriação do A. para a sua terra natal (Canadá) caberiam ainda à 1ª R. até ao valor global de HK\$30.000,00 *(alínea P da Especificação)*.
- As funções do A. foram posteriormente alargadas, passando a desempenhar

ainda as funções de “Quality Manager Flight Operation” a partir de 1 de Fevereiro de 2004 (*alínea Q da Especificação*).

- A partir de 1 de Janeiro de 2006, o A. passou finalmente a desempenhar exclusivamente o cargo de “Captain” e de “Quality Manager Flight Operations” (*alínea R da Especificação*).
- No âmbito das funções de “Captain”, o A. desempenhava essencialmente as funções de pilotagem dos helicópteros na região do delta do Rio das Pérolas (Macau/ Hong Kong e Macau/ Shenzhen) (*alínea S da Especificação*).
- No âmbito das funções de “Quality Manager Flight Operations” (QMFO), o A. tinha como tarefa principal assegurar as funções operativas de voo (“flight operations”), de treino de pessoal de bordo (“crew training”) e de solo (“ground operations”) (*alínea T da Especificação*).
- A partir de 1 de Janeiro de 2006 o A. passou a receber da 1ª R., por cada mês, as seguintes quantias, a título de salário:
  - Salário base mensal de HK\$29.095,00;
  - Subsídio mensal de alimentação (“meal allowance”) de HKD540,00;
  - Abono mensal de HK\$1.500,00 em virtude do cargo de “Quality Manager Flight Operations”;
  - Subsídio mensal de alojamento (“housing allowance”), no valor de HK\$9.200,00;
  - Subsídio mensal a título de despesas de telefone portátil (“mobile subsidies”), no valor de HK\$97,00, no valor global de HK\$40.432,00 (*alínea U da Especificação*).
- Foi estabelecido pela 1ª R. um programa designado “6-year Retention Program” com vista a assegurar que os seus funcionários permanecessem na empresa por

um período mínimo de 4 anos, tendo a 1ª R. convidado o A. a participar no mesmo a partir de 1 de Janeiro de 2003 (*alínea V da Especificação*).

- Segundo aquele plano, o A. teria direito a receber da 1ª R. as importâncias de HK\$55.000,00, HK\$75.000,00 e de HK\$110.000,00 depois de completados, respectivamente, 4, 5 e 6 anos de serviço (*alínea W da Especificação*).
- Foi estabelecido um “Plano de Pensões” nos termos do qual a 1ª R. e o A. passaram a contribuir mensalmente para este plano com o valor médio de HK\$2.910,00 (*alínea X da Especificação*).
- O A. receberia 30%, 40%, 50%, 60% ou 70% do valor total das contribuições da 1ª R. consoante permanecesse na empresa, respectivamente, 3, 4, 5, 6 ou 7 anos (*alínea Y da Especificação*).
- Em 4 de Março de 1999, o A. e a “Aircrew Services Limited” empresa offshore detida pela 2ª R., assinaram um contrato individual de trabalho nos termos do qual aquele passou a desempenhar o cargo de piloto (“Pilot”) de helicópteros, a partir de 30 de Março de 1999, assegurando , a pilotagem de helicópteros entre Macau e Hong Kong, sob ordem, direcção, supervisão e fiscalização da 2ª R. (*alínea Z da Especificação*).
- Em 25 de Março de 2003, o A. e a 2ª R. assinaram um contrato individual de trabalho, sem prazo, com efeitos a partir de 1 de Abril de 2003 (*alínea AA da Especificação*).
- Tanto o A. como a 2ª R. reservaram o direito de denunciar o mesmo contrato, comprometendo-se, para o efeito, de avisar previamente a outra parte no prazo mínimo de 3 meses (*alínea AB da Especificação*).
- Ao abrigo desse contrato, o A. passou a desempenhar o cargo de “Deputy Chief Pilot” (“Chefe de Pilotos Substituto”) e de “Group Safety Officer” (“Agente de

Corpo de Segurança”) assegurando os deveres e funções respeitantes aos referidos cargos, sob ordem, direcção, supervisão e fiscalização da 2ª R. (*alínea AC da Especificação*).

- Ao abrigo desse contrato, o A. desempenhava preferencialmente as funções de pilotagem dos helicópteros na região do delta do Rio das Pérolas, ou seja, entre Macau e Hong Kong e entre Macau e Shenzhen (*alínea AD da Especificação*).
- Em contrapartida do trabalho prestado, a 2ª R. obrigou-se a pagar ao A., um salário base mensal de HK\$26.225,00 (*alínea AE da Especificação*).
- Esse contrato de trabalho e todos os direitos, obrigações e deveres emergentes do mesmo e da respectiva relação de trabalho foram transferidos para a 3ª R., empresa subsidiária da 2ª R. (*alínea AF da Especificação*).
- As funções do A. foram posteriormente alargadas, passando a desempenhar ainda as funções de “Quality Manager Flight Operations” a partir de 1 de Fevereiro de 2004 (*alínea AG da Especificação*).
- A partir de 1 de Janeiro de 2006, o A. passou finalmente a desempenhar exclusivamente o cargo de “Captain” e de “Quality Manager Flight Operations” (*alínea AH da Especificação*).
- No âmbito das funções de “Captain”, o A. desempenhava essencialmente as funções de pilotagem dos helicópteros na região do delta do Rio das Pérolas (Macau/ Hong Kong e Macau / Shenzhen) (*alínea AI da Especificação*).
- No âmbito das funções de “Quality Manager flight Operations” (QMFO), o A. tinha como tarefa principal assegurar as funções operativas de voo (“flight operations”), de treino de pessoal de bordo (“crew training”) e de solo (“ground operations”) (*alínea AJ da Especificação*).
- O A. passou a auferir, a partir daquela data, um salário base mensal de

HK\$29.095,00 e um abono de HK\$1.500,00 por mês em virtude daquele cargo de “Quality Manager flight Operations” (QMFO), no valor global de HK\$30.595,00 (*alínea AK da Especificação*).

- No dia 9 de Dezembro de 2006, foram entregues ao A. as cartas de fls 54 e 55 (*alínea AL da Especificação*).
- Ao abrigo das referidas cartas a 1ª R., por um lado, e as 2ª e 3ª RR., por outro, despediram o A. com efeitos imediatos, alegando a violação do dever de fidelidade e de boa fé por parte deste em virtude de ter este (*alínea AM da Especificação*):
  - Aceite um emprego numa outra companhia;
  - Estabelecido um negócio e vindo a ocupar desse modo uma posição com função incompatível com o seu trabalho; e/ou (!!!)
  - Aceite um emprego;
  - Estabelecido um negócio que causou prejuízo à actividade de transporte aéreo, por helicóptero, desenvolvida pelas RR.
- Em Setembro de 2005, o A. constitui com um colega de trabalho uma sociedade denominada “QAS Consultores de Aviação Internacional Limitada” para a qual o A foi nomeado administrador (*alínea AN da Especificação*).
- A sociedade “QAS Consultores de Aviação Internacional Limitada” tem por objecto social a prestação de consultadoria na área da qualidade de aviação e de sistemas de segurança (*alínea AO da Especificação*).

\* \* \*

### **Da base Instrutória:**

- Em 2000, o Autor recebeu da 1ª e 2ª Rés um bónus no valor de MOP\$14,625.00 (cfr. fls. 384 e 385) (*resposta aos quesitos 1º e 2º*).

- No momento em que o Autor foi despedido, a sociedade “QAS Consultores de Aviação Internacional Limitada” tinha como cliente a “Viva Macau Limited” que se encontra autorizada a realizar o transporte aéreo de passageiros e carga, de e para Macau, desde 2006 (*resposta ao quesito 3º*).
- Face aos despedimentos, o Autor ficou desgostoso (*resposta ao quesito 4º*).
- A sociedade «East Asia Airlines Limited» é o único operador alguma vez autorizado a exercer a actividade de transporte aéreo por helicóptero, em Macau (*resposta ao quesito 7º-A*).
- A sociedade “QAS Consultores de Aviação Internacional Limitada” oferece serviços de consultoria no sector da aviação, nomeadamente nas áreas da segurança, qualidade e gestão, e presta consultoria para melhorar o desempenho e a eficiência dos seus potenciais clientes (do sector de aviação) (*resposta ao quesito 8º*).
- Os potenciais clientes da sociedade “QAS Consultores de Aviação Internacional Limitada” são, nomeadamente, as empresas que exploram os serviços de transportes aéreos (*resposta ao quesito 9º*).
- A posição do Autor permitia-lhe acesso a informação interna das Rés, de ordem comercial, operacional e técnica (*resposta ao quesito 10º*).
- Provado o que consta das cláusulas 14<sup>a</sup> a e 17<sup>a</sup> do contrato de trabalho do Autor (fls. 180 e 181) (*resposta ao quesito 11º*).
- Provado que por causa do facto referido na alínea AN) dos factos assentes, as Rés deixaram de ter confiança no Autor (*resposta ao quesito 12º*).
- O Autor recebeu da 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Rés o valor de HKD\$14,548.00 pelas férias que não gozou durante o ano de 2006 (*resposta ao quesito 15º*).

[...]>> (cfr. o teor (*sic*) em questão da sentença, a fls. 424v a 429v).

Inconformado, veio o Autor recorrer dessa sentença para este Tribunal de Segunda Instância, bem como aproveitar para impugnar o acima referido despacho de indeferimento parcial da reclamação do saneador no tocante à selecção da matéria de facto.

Para o efeito, teceu o Autor as seguintes considerações na motivação de recurso de fls. 445 a 477:

– <<[...]

1<sup>a</sup>

O Direito do Trabalho assume-se como um direito de protecção e justifica-se pela necessidade de corrigir, por via legal, certas situações de desigualdade, através da imposição de restrições ao normal desenvolvimento do princípio da autonomia da vontade, por um lado, e, por outro, pela constatação de que, sem a intervenção do legislador juslaboralístico, o trabalhador fica sujeito a todo um conjunto de pressões, desigualdades e de medidas discricionárias que, em última análise, acabam por determinar o seu despedimento ilegal e ilegítimo, como foi precisamente o caso dos presentes autos.

2<sup>a</sup>

O princípio do *favor laboratoris* deve ser tido em conta como “farol” de interpretação da lei laboral, sob o qual o intérprete-aplicador do direito deve escolher, na dúvida, o sentido ou a solução que mais favorável se mostre aos trabalhadores no caso concreto.

3<sup>a</sup>

E, neste prisma, cabe à entidade empregadora alegar e provar os factos demonstrativos da violação do dever contratual que constitui a justa causa de

despedimento, estando assim o trabalhador como que “dispensado” de provar que a sua conduta tivesse determinado, pela sua gravidade, a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral.

4<sup>a</sup>

Se, por um lado, incumbe ao trabalhador, na acção de impugnação de despedimento, meramente o ónus da prova da existência do(s) contrato(s) de trabalho e do despedimento, o que foi alegado e plenamente provado pelo ora recorrente nestes autos, o certo é que, tendo este alegado de que foi despedido sem justa causa pelas ora recorridas, caberia a estas sociedades o ónus de alegar factos comprovativos do despedimento com justa causa, o que, manifestamente, não foi feito no caso presente.

5<sup>a</sup>

Para que o Tribunal pudesse tomar uma decisão irrepreensível quanto ao mérito da presente causa mostrava-se essencial saber se o comportamento do ora recorrente consubstanciava justa causa para o seu despedimento.

6<sup>a</sup>

Como se sabe, constitui justa causa para a cessação da relação laboral qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (artigo 43<sup>o</sup>, n.º 2, do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril); e para o empregador, constituem justa causa para rescindir essa mesma relação de trabalho, entre outros factos, a conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do mesmo diploma e do respectivo contrato de trabalho (artigo 44<sup>o</sup>, n.º 1, alínea a), do mesmo diploma) .

7<sup>a</sup>

Os factos apresentados nas diversas alíneas do n.º 1 do artigo 44<sup>o</sup>, mais não são

do que a densificação do primeiro dos elementos do conceito de justa causa: daí que, para que se possa concluir pela existência, em concreto, de justa causa de rescisão não deve bastar a verificação desse facto ou circunstância; é necessário, além disso, que se possa concluir pela sua gravidade e, ainda, que se possa estabelecer um juízo de impossibilidade de subsistência da relação de trabalho que resulte daquele facto e da sua gravidade.

8<sup>a</sup>

Ora, o comportamento do ora recorrente, em face da matéria de facto dada como assente, não se traduziu na violação dos deveres apontados na sentença recorrida (deveres de zelo, lealdade e exclusividade) e, muito menos, permitiu estabelecer qualquer juízo de impossibilidade de subsistência da relação de trabalho ora em discussão.

9<sup>a</sup>

O dever de dever de zelo, afluído no artigo 8<sup>o</sup>, n.º 1, alínea b), do Decreto Lei 24/89/M, de 3 de Abril, impõe que o trabalhador deva desempenhar a sua função com atenção, cuidado e esforço, com interesse e dedicação razoavelmente exigíveis para o tipo de actividade em causa, procurando, ao mesmo tempo, atingir um bom nível de produtividade, tudo isso dentro de um critério de objectiva razoabilidade, i.e., tendo como factor de comparação o comportamento de um trabalhador normal colocado numa situação daquele cuja diligência se pretende.

10<sup>a</sup>

No caso *sub judice*, caberia às recorridas o ónus de alegar factos comprovativos do despedimento com justa causa, designadamente, alegar e provar que o autor teria, por hipótese, violado o dever de zelo a que estava contratualmente vinculado.

11<sup>a</sup>

Ora, as recorridas não invocaram um facto, um único, que pudesse comprovar a violação do dever contratual de zelo por parte do ora recorrente de modo a integrar a noção de justa causa de despedimento.

12<sup>a</sup>

Se o próprio TJB reconhece, a um dado passo, que as recorridas não alegaram efectivamente qualquer facto referente à forma de prestação do trabalho desenvolvida pelo recorrente ao serviço daquelas sociedades, no âmbito da sua actividade laboral (cfr. despacho judicial de fls. 313 e ss.), ou seja, qualquer facto integrativo ou demonstrativo da violação do dever de zelo, jamais poderia o mesmo Tribunal a quo , em sede de sentença, imputar esse mesmo vício ao comportamento do autor.

13<sup>a</sup>

A sentença apelada fez, pois, uma errada interpretação dos factos provados com consequências inevitáveis no direito aplicado, ao aceitar como fundamento do despedimento a violação do dever de zelo por parte do recorrente sem que, em bom rigor, tenham sido provados quaisquer factos demonstrativos da infracção desse dever laboral.

14<sup>a</sup>

O dever de lealdade encontra-se concretizado exemplificativamente na alínea d) do artigo 8<sup>o</sup> do Decreto Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelos deveres de não concorrência e de não divulgação de informações referentes , à organização, métodos de produção ou negócios da entidade patronal.

15<sup>a</sup>

Ou seja, o dever de lealdade advém do dever geral de boa fé na execução dos contratos (artigo 762<sup>o</sup> do CC), sendo que o regime jurídico em vigor em Macau

incluiu naquele dever outros dois deveres exemplificativos: o dever de não concorrência e o dever de sigilo.

16<sup>a</sup>

O dever de não concorrência proíbe ao trabalhador, enquanto durar a sua relação de trabalho, o exercício de actividades que possam entrar em concorrência com a actividade desenvolvida pelo seu empregador: a imposição de tal dever justifica-se pela necessidade de protecção dos interesses do empregador, pois, não raras vezes, o trabalhador encontra-se numa posição privilegiada para lhe causar um prejuízo através de uma actividade concorrente, desde logo, por conhecer, por dentro, as técnicas e procedimentos necessários ao exercício daquela actividade e, por muitas vezes, se encontrar em contacto directo com os clientes do seu empregador.

17<sup>a</sup>

Factor fundamental para se aferir se a prática pelo trabalhador de uma outra actividade se mostra violadora do dever de concorrência é a existência de um desvio efectivo ou potencial de clientela do seu empregador, visto ser este o facto que pode causar prejuízos àquele.

18<sup>a</sup>

Por sua vez, o dever de sigilo traduz-se no dever do trabalhador de “não divulgar informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios com a sua entidade patronal”, evitando-se desse modo o aproveitamento alheio de informações respeitante ao funcionamento de determinada actividade de modo que outras empresas, em especial empresas concorrentes, se possam aproveitar das técnicas e métodos desenvolvidos por determinada empresa para posteriormente entrarem em concorrência com ela.

19<sup>a</sup>

A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

20<sup>a</sup>

Ora, dos factos dados como provados com interesse para a problemática em análise permite apenas concluir que o objecto social da sociedade “QAS” (prestação de consultadoria) é totalmente distinto do das recorridas (exploração do serviço comercial de transporte aéreo, por helicóptero), exercendo estas sociedades ramos de negócios perfeitamente diferenciados, ao contrário do que se pode ler na sentença recorrida; a actividade desenvolvida pelas recorridas, como resultou plenamente provado, tem por finalidade principal a prestação do serviço comercial de transporte aéreo de passageiros, por helicóptero, entre Macau e Hong Kong, sendo desenvolvida em moldes de puro monopólio de comércio; e, por último, que, no momento em que o recorrente foi despedido, a sociedade “QAS” tinha apenas como cliente a “Viva Macau Limited” cuja actividade (transporte de carga e passageiros por avião) se distingue da das rés, não se verificando qualquer situação de competição directa ou indirecta entre as recorridas e qualquer outra empresa.

21<sup>a</sup>

O monopólio detido pelas rés no tocante à exploração da actividade de transporte aéreo das rotas entre Macau e Hong Kong e entre Macau e Shenzhen (RPC) é irrefutável, em face do do ofício da Autoridade de Aviação Civil da RAEM (cfr., fls. 377 dos autos) e de outros documentos juntos ao processo (v., entre outros, docs. de

fls. 339 a 346), não se vislumbrando assim qualquer situação de concorrência efectiva (ou meramente potencial) por parte de qualquer outra empresa.

22<sup>a</sup>

Como se vê, a constituição daquela sociedade “QAS” não se traduziu, de modo algum, na criação de uma situação de concorrência por parte do ora recorrente em termos implicar ou potenciar qualquer prejuízo para as recorridas, fosse através de desvio de clientela fosse através de outra qualquer modalidade, ou de molde a criar a expectativa de uma actividade concorrencial.

23<sup>a</sup>

E muito menos se traduziu o comportamento do autor (ou a constituição daquela sociedade) em divulgação de qualquer informação referentes à organização, métodos de produção ou negócios das recorridas.

24<sup>a</sup>

Por outras palavras, o objecto e a actividade desenvolvida pela sociedade criada pelo recorrente não é, de modo algum, concorrencial à actividade desenvolvida pelos seus antigos empregadores, inexistindo qualquer prejuízo ou qualquer desvio de clientela, efectivo ou ainda que potencial, que pudesse afectar as recorridas.

25<sup>a</sup>

De modo que não resultou minimamente provado que o recorrente tivesse, por virtude de uma acção sua, contrariado os interesses da sua entidade patronal; ou sequer promovido alguma actividade susceptível de constituir um atentado aos interesses ou ao monopólio exercido pelas recorridas; ou sequer ainda prejudicado a actividade da empresa para cuja realização ele colaborava activamente.

26<sup>a</sup>

Não obstante caber-lhe o ónus de provar os factos alegadamente demonstrativos

da violação do dever de fidelidade e de boa-fé constantes das cartas de despedimento, o certo nada disso se provou.

27<sup>a</sup>

Decaindo as razões que constam nas notas de despedimento, caem por terra as peregrinas conclusões plasmadas na sentença recorrida, concluindo-se assim que a sentença recorrida fez uma errada interpretação dos factos que determinaram um erro de julgamento.

28<sup>a</sup>

Enferma ainda de erro de julgamento na medida em que a respectiva fundamentação, por um lado, encerra factos que não foram dados como assentes nem sequer alegados por qualquer das partes e, por outro lado, encerra juízos de valor totalmente contrários aos factos considerados provados.

29<sup>a</sup>

O juízo de prognose sobre a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho pressuposto no n.º 1 do art. 8.º do Código do Trabalho deve estruturar-se em critérios objectivos, tomando-se em conta um empregador normal, com a sagacidade, experiência e senso atribuíveis a um bom pai de família.

30<sup>a</sup>

Ora, a conduta do recorrente não se mostrou, independentemente do prisma que se queira adoptar, susceptível de abalar ou destruir minimamente a confiança existente entre ele e as recorridas, a ponto de criar no espírito destas qualquer dúvida que se mostrasse fundada e plausível sobre a idoneidade futura do comportamento do recorrente.

31<sup>a</sup>

Pelo seu lado objectivo, o autor respeitou sempre o princípio da boa-fé no

cumprimento das suas obrigações, não existindo, *in casu*, qualquer situação que se poderia caracterizar de impossibilidade de subsistência da relação laboral em causa.

32<sup>a</sup>

Concluiu ainda o Tribunal recorrido que o recorrente violou o dever de exclusividade plasmado no respectivo contrato ao ter estabelecido uma empresa que explora o mesmo ramo de negócios das recorridas, afectando com isso o programa inicialmente estabelecido de trabalho.

33<sup>a</sup>

Estes juízos de valor não têm qualquer correspondência com os factos provados, pois se, por um lado, não é correcto afirmar que as empresas em causa (recorridas, por um lado, “QAS”, por outro lado) exploram o mesmo ramo de negócios, menos correcto ainda é sustentar que o programa inicialmente estabelecido de trabalho, ou seja, as tarefas e as funções a que o recorrente estava vinculado ao serviços das recorridas foi minimamente afectado.

34<sup>a</sup>

As recorridas não alegaram nas cartas de despedimento que o recorrente tivesse, alguma vez que fosse, violado qualquer dever de exclusividade, em particular as cláusulas 17<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> dos contratos de trabalho assinados entre este e as 1<sup>a</sup> (v., doc. 5 de fls. 34 a 40) e 2<sup>a</sup> recorrida (v., doc. 6 de fls. 41 a 45), respectivamente, não podendo agora o tribunal lançar mão a esse argumento da violação daquele dever quando não consta das respectivas notas de despedimento qualquer fundamento de despedimento nesse sentido.

35<sup>a</sup>

Apesar de a lei laboral vigente em Macau não exigir a entrega pela entidade patronal da nota de culpa ao empregado infractor, o certo é que, tendo as recorridas

entregado as cartas de despedimento onde especificavam os factos alegadamente cometidos culposamente pelo recorrente, não pode deixar o Tribunal de cingir apenas a essa matéria que, na opinião daquelas recorridas, se traduziu em violação grave de deveres a que aquele estava adstrito.

36<sup>a</sup>

Apenas resultou provado que o recorrente foi nomeado administrador da empresa “QAS” , desconhecendo-se se, na prática, o mesmo exercia efectivamente funções inerentes a esse cargo, o que denota que as recorridas não lograram provar que o recorrente violou efectivamente o dever de exclusividade nos termos descritos nas cláusulas 17<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> dos respectivos contratos de trabalho.

37<sup>a</sup>

Mas mesmo que assim não se entenda e que, por mera hipótese de raciocínio, se defenda que houve, da parte do recorrente, violação da cláusula de exclusividade, acumulando, com as funções para que se comprometera com as recorridas, as funções inerentes à actividade de administrador da sociedade “QAS” de que era sócio, essa violação nunca seria suficiente para fundar o despedimento com justa causa.

38<sup>a</sup>

É que o recorrente jamais deixou de cumprir com as suas obrigações funcionais (pelo menos nada se provou nesse aspecto) para com as recorridas, nem existem indícios de que a actividade do recorrente, como se disse, tivesse minimamente prejudicado (em termos efectivos ou meramente potenciais) aquelas sociedades.

39<sup>a</sup>

Assim, e para efeito de eventual preenchimento do conceito de justa causa para despedimento, apenas teríamos a violação pura e simples da cláusula de exclusividade a que as partes submeteram a prestação do serviço desde o início da

relação laboral.

40<sup>a</sup>

A cláusula de exclusividade pode estar associada ao dever de lealdade a que se refere o art.º 8º, n.º 1, al. d), do D.L. n.º 24/89/M, de 3 de Abril, quando o fundamento dessa exclusividade seja a proibição de concorrência, o que manifestamente não se verificou nos presentes autos.

41<sup>a</sup>

Como vimos, a actividade do recorrente fora de portas, ou seja, fora do âmbito da sua relação de trabalho com as recorridas, jamais se desenvolveu numa actividade concorrencial com estas sociedades.

42<sup>a</sup>

Quanto muito, há, porventura, a violação por parte do trabalhador de um dos deveres a que a entidade empregadora sujeitava os seus trabalhadores onde constava a cláusula de exclusividade.

43<sup>a</sup>

Contudo não se vê na actuação do recorrente uma tal gravidade que pusesse em causa a relação laboral - tanto mais que não vem associada ao seu comportamento qualquer consequência nefasta para as recorridas.

44<sup>a</sup>

De forma que o despedimento proferido pelas recorridas, mesmo nessa hipótese, se revelaria sempre como uma sanção manifestamente excessiva, sendo, por isso, ilícito por inexistência de justa causa.

45<sup>a</sup>

Importa sublinhar que a violação do pacto de exclusividade por parte do trabalhador, merecendo sanção, não constitui justa causa de despedimento se:

- não põe em causa qualquer questão referente ao dever de lealdade ou de não concorrência;

- não causa qualquer prejuízo à entidade empregadora.

46<sup>a</sup>

E assim sendo, estando definitivamente afastado a violação do dever de lealdade ou de não concorrência por parte do ora recorrente e não tendo este causado qualquer prejuízo à entidade empregadora, o Tribunal deveria ter considerado que a violação do pacto de exclusividade por parte do recorrente não constituiria, em caso algum, justa causa de despedimento.

47<sup>a</sup>

Em face do acima exposto, violou assim a decisão recorrida os artigos 8<sup>o</sup>, 43<sup>o</sup> e 44 do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e o artigo 762<sup>o</sup> do CC.

48<sup>a</sup>

O despedimento ilegítimo e sem aviso prévio gera responsabilidade civil para com o recorrente, sendo que a invocação de justa causa que venha a revelar-se insubsistente, torna o despedimento ilegítimo e sujeito às consequências decorrentes da lei (artigo 44<sup>o</sup>, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril).

49<sup>a</sup>

Em face das recorridas terem posto termo à relação de trabalho sem justa causa (muito embora com a “alegação” de justa causa que se revelou totalmente insubsistente), são estas sociedades obrigadas ao pagamento ao autor de uma indemnização de montante igual ao dobro da prevista no n.º 4 do artigo 47<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril (cfr. artigo 48<sup>o</sup>, n.º 1, deste diploma).

50<sup>a</sup>

Tomando ainda em atenção que as recorridas despediram, sem justa causa, o

autor, não respeitando o prazo de aviso prévio de três meses estabelecido contratualmente pelas partes, deverão as recorridas ser condenadas a pagar o valor retributivo da retribuição correspondente ao período em causa.

51<sup>a</sup>

A 1<sup>a</sup> recorrida deve ser condenada a pagar ainda a importância de HK\$55.000,00 em resultado do programa “6-year Retention Program”, completado que estavam quatro anos de serviço desde 1 de Janeiro de 2003.

52<sup>a</sup>

A 1<sup>a</sup> recorrida deve ser condenada a pagar ainda o valor equivalente a 70% do valor total das contribuições desta sociedade a favor do “Plano de Pensões”, independentemente de se ter verificado ou não justa causa de despedimento, enfermando assim a sentença recorrida em erro de julgamento na medida em que deveria ter considerado procedente este pedido uma vez que este crédito do recorrente é sempre exigível, nada tendo a haver com a questão da justa causa de despedimento, sob pena de se verificar uma situação de enriquecimento sem causa a favor das recorridas (artigo 467<sup>o</sup>, n.º 2, do CC).

53<sup>a</sup>

O recorrente reclama ainda da 1<sup>a</sup> recorrida o pagamento indemnizatório a título de férias (não gozadas nem pagas) equivalente a 26 dias, com referência à parte proporcional ao serviço prestado na data da cessação.

54<sup>a</sup>

E uma indemnização de MOP\$100.000,00 por todos os danos não patrimoniais que sofreu em resultado daqueles despedimentos injustos, arbitrários e ilegítimos que provocaram desgosto ao ora recorrente (artigo 489<sup>o</sup> do CC) .

55<sup>a</sup>

Se se analisar o douto despacho saneador de fls. 282 e ss., verifica-se que não foi incluído naquele despacho determinados factos articulados pelo recorrente na sua p.i. que se mostravam relevantes para a boa decisão.

56<sup>o</sup>

Efectivamente, não foram incluídos naquele despacho saneador, entre outros, os factos de inegável relevância para a boa decisão da presente causa constantes dos artigos 50<sup>o</sup> a 53<sup>o</sup> e 68<sup>o</sup> da p.i., pecando assim aquela decisão por manifesta deficiência, à luz do artigo 430<sup>o</sup>, n.ºs 1 e 2, do CPC.

57<sup>a</sup>

Não obstante a reclamação apresentada de fls. 295 e ss., veio a mesma ser indeferida naquela parte por douto despacho de fls. 313 a 315 e, nestes termos, vem o ora recorrente, ao abrigo do disposto no artigo 430<sup>o</sup>, n.º 3, do CPC, impugnar o referido despacho no âmbito do presente recurso.

58<sup>a</sup>

Interessava, pois, ao Tribunal recorrido aquilatar se a versão factual apresentada pelo recorrente correspondia (ou não) à verdade, introduzindo-os no saneador, de forma a afastar (ou não) os factos alegados pela recorrida e, sobretudo, os juízos de valor plasmados na sentença recorrida.

59<sup>a</sup>

Quanto aos artigos 50<sup>o</sup> a 53<sup>o</sup>, reveste inegável interesse a matéria acima elencada que retrata a forma como o recorrente executava o seu trabalho ao serviço das recorridas, importando sublinhar que as recorridas imputaram ao recorrente nas cartas de despedimento que este exercia um negócio incompatível com o seu trabalho, indo ao ponto de afirmar que a sociedade “QAS” interferia com o seu trabalho ao

serviço daquelas sociedades.

60<sup>a</sup>

O próprio Tribunal a quo veio imputar ao recorrente a violação do dever de zelo, concluindo que o comportamento do autor afectou o “programa inicialmente estabelecido de trabalho” .

61<sup>a</sup>

Termos em que se impunha a inclusão daqueles factos nos Factos Assentes por virtude de não terem sido impugnados e pela sua manifesta relevância.

62<sup>a</sup>

Por outro lado, o conteúdo do artigo 68<sup>o</sup> da p.i. também deveria ser incluído no saneador no sentido de que diversos funcionários das recorridas têm igualmente as suas sociedades, sendo que estas últimas, sabendo disso, nunca apresentaram qualquer objecção quanto a isso.

63<sup>a</sup>

Vem o recorrente acusado de ter violado o pacto de exclusividade a que estava vinculado, sendo doutrina dominante que a violação do dever de exclusividade por parte do trabalhador, merecendo sanção, não constitui justa causa de despedimento se, entre outras condicionantes, existirem outros trabalhadores que também não cumprem o “pacto de exclusividade” com conhecimento da entidade empregadora, e esta não age disciplinarmente contra eles.

64<sup>a</sup>

Posta a questão dessa forma, é imperioso concluir que se impunha, de igual modo, a inclusão do facto transcrito no artigo 68<sup>o</sup> da p.i. em sede de Base Instrutória pela sua manifesta importância.

65<sup>a</sup>

De modo que vem o recorrente impugnar o referido despacho de fls. 313 e ss. proferido sobre a sua reclamação, requerendo assim que o mesmo seja revogado e, conseqüentemente, que seja ordenada a inclusão no saneador dos factos retratados nos artigos 50<sup>o</sup> a 53<sup>o</sup> (em sede dos Factos Assentes) e 68<sup>o</sup> (em sede de Base Instrutória) da p.i. formulada pelo recorrente.

66<sup>a</sup>

Termos em que deve, conseqüentemente, ser revogada a decisão judicial posta agora em crise, devendo os presentes autos ser remetidos para a 1<sup>a</sup> Instância para se proceder a novo julgamento, por novos Juizes, relativamente à matéria do artigo 68<sup>o</sup> da p.i., de modo a ser proferida nova decisão em face da matéria dada como assente (já com a inclusão dos factos retratados nos artigos 50<sup>o</sup> a 53<sup>o</sup> da p.i.).

Nestes termos e nos mais de Direito, deve a decisão recorrida ser revogada, considerando-se procedente o presente recurso e, em consequência:

- a) o despedimento do autor promovido pelas recorridas ser julgado ilícito por inexistência de justa causa;
- b) a 1<sup>a</sup> recorrida ser condenada a pagar ao recorrente a quantia total de **MOP\$460.468,39**, acrescida dos juros de mora desde a respectiva citação, à taxa legal, até integral pagamento, bem como custas, selos e procuradoria condigna; e
- c) as 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> recorridas serem condenadas a pagar solidariamente ao recorrente a quantia total de **MOP\$259.471,21**, acrescida dos juros de mora desde a respectiva citação, à taxa legal, até integral pagamento, bem como custas, selos e procuradoria condigna.

Por mera cautela de patrocínio, caso assim não seja entendido, deve a decisão recorrida posta agora em crise ser revogada, devendo os presentes autos ser remetidos para a 1ª Instância para se proceder a novo julgamento, por novos Juízes, relativamente à matéria do artigo 68º da p.i., de modo a ser proferida nova decisão em face da matéria dada como assente (já com a inclusão dos factos retratados nos artigos 50º a 53º da p.i.),

fazendo-se assim a habitual **JUSTIÇA!**>> (cfr. o teor (sic) das conclusões da mesma alegação de recurso).

Contra-alegaram as três Rés, pugnando pela manutenção do julgado, por razões assim concluídas na respectiva contra-motivação una de fls. 485 a 510:

– <<[...]

- A) Perante os factos que ficaram provados, o Recorrente, com a sua conduta, violou flagrante e culposamente os deveres emergentes do DL 24/89/M, bem como do contrato de trabalho que com estas tinha celebrado, tendo o seu comportamento, pela sua gravidade, tornado impossível a subsistência das relações de trabalho.
- B) O Recorrente estava obrigado, nos termos do contrato de trabalho, a prestar os seus serviços profissionais às Recorridas em regime de exclusividade, estando-lhe, em consequência, vedado o exercício de qualquer actividade paralela.
- C) É importante sublinhar que o Recorrente desempenhava essencialmente as funções de pilotagem dos helicópteros (*alínea S) da especificação*), justificando-se plenamente a exigência da exclusividade por parte das Recorridas, na medida em que a elevada responsabilidade de transportar

passageiros a bordo de um helicóptero não permite o esforço adicional que o exercício de actividades paralelas implica.

- D) Ao acumular as funções de sócio e administrador da sociedade QAS com as funções que exercia junto das Recorridas, o Recorrido violou o dever contratual de exclusividade.
- E) As Recorridas invocaram esta conduta como um dos fundamento para a rescisão unilateral do contrato de trabalho do Recorrente nas respectivas cartas de despedimento.
- F) A violação do dever de exclusividade, para justificar a sanção de despedimento não tem de estar ligada a questões referentes ao dever de lealdade ou de não concorrência (embora no caso *sub judice* a violação cometida pelo Recorrente pôs seriamente em causa o dever de lealdade); o que é relevante é verificar se o comportamento do trabalhador, naquelas circunstâncias, foi suficientemente grave e culposos, ao ponto de pôr em causa a subsistência da relação laboral.
- G) O Recorrente violou culposamente o dever do exercício da actividade contratada em regime de exclusividade de funções, regime que foi por ele expressamente aceite, quando iniciou funções.
- H) O Recorrente aproveitou a sua posição, bem como os conhecimentos técnicos e comerciais que, devido a ela, adquiriu junto das Recorridas, para lucrar com a consultadoria que se propunha oferecer a concorrentes - potenciais e reais - das Recorridas.
- I) Não foi feita nenhuma prova que demonstre que as Recorridas mantêm um monopólio de comércio na região do Delta do Rio das Pérolas, ou que não existem no mercado concorrentes reais ou potenciais; as Recorridas, por sua vez, produziram prova documental demonstrativa do oposto.

- J) Quanto à matéria da concorrência, o ónus probatório não cabia às Recorridas, mas antes ao Recorrente, pois foi este que alegou, na réplica, a suposta ausência de concorrência.
- K) O Recorrente apenas provou que a 1ª Recorrida é a única operadora alguma vez autorizada a exercer a actividade de transporte aéreo por helicóptero, em Macau.
- L) Não provou o mesmo em relação às 2ª e 3ª Recorridas.
- M) A questão em apreço tem de ser vista sob um prisma mais global, tendo em conta as condições de mercado em toda a região do delta do Rio das Pérolas; sendo, por isso, falacioso restringir a questão ao território da RAEM.
- N) As Recorridas produziram provas no sentido de demonstrar que existia, na altura da ocorrência dos factos, um forte potencial para que se estabelecesse uma nova operadora de transporte de passageiros, por helicóptero, entre Macau e Hong Kong (a Wynn Macau).
- O) Ademais, as Recorridas não detêm qualquer direito exclusivo na operação de transportes aéreos por helicóptero nesta região.
- P) Nos termos da lei de Macau (e de Hong Kong) a obtenção de licença para explorar a actividade de transporte aéreo por helicóptero é livre, bastando para isso preencher determinados requisitos legais, conforme consta do Regulamento Administrativo n.º 10/2004, de 5 de Abril.
- Q) Para além da concorrência potencial, no mercado em que as Recorridas operam, encontram-se concorrentes efectivos.
- R) Por exemplo, a Air Macau, que serve a mesma clientela que a das Recorridas, na rota de Macau/Shenzhen, é verdadeiramente uma concorrente destas.
- S) Quanto ao transporte por helicóptero, as Recorridas demonstraram que a operadora “HeliServices (Hong Kong) Limited” está autorizada a transportar

passageiros entre Hong Kong e Shenzhen e que outra operadora, “CR Airways Limited”, obteve um Certificado de Operador Aéreo em Hong Kong, sendo a sua actividade principal a prestação de serviços de transporte não regular de passageiros na região do delta do Rio das Pérolas.

- T) Caem assim por terra todos os argumentos do Recorrente quanto à suposta ausência de concorrência.
- U) Como manifestação do dever geral de boa fé, o dever de não concorrência e de sigilo são apenas os casos mais típicos de concretização do dever de lealdade, sendo perfeitamente admissível que determinado comportamento de um trabalhador revista uma forma de violação do dever de lealdade, sem que necessariamente desenvolva uma actividade que em si mesma consista numa forma de concorrência directa ao empregador.
- V) O Recorrente, tendo montado uma empresa cuja actividade se situa no mesmo sector de actividade que o das Recorridas (sector da aviação), que oferece serviços de consultadoria nas áreas da segurança, qualidade e gestão, com o objectivo de melhorar o desempenho e a eficiência dos seus clientes, empresas que exploram a actividade de transporte aéreo comercial, actividade esta que, por sua vez, consiste na actividade das Recorridas, violou claramente o dever de lealdade ao empregador previsto no artigo 8º, al. d) do DL 24/89/M.
- W) A posição do Recorrente permitia-lhe acesso a informação interna das Recorridas, de ordem comercial, operacional e técnica, pelo que esta posição de elevada responsabilidade lhe impunha um dever de lealdade particularmente exigente.
- X) A doutrina e jurisprudência são unânimes em considerar que, para se verificar a violação do dever de lealdade nem sequer é exigível que ocorra efectiva

concorrência, com resultados já verificados, de prejuízos para o empregador, bastando haver a potencialidade de tais prejuízos.

- Y) Há justa causa quando, ponderados todos os interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes - intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.
- Z) Na concreta situação em apreço, o **regime de exclusividade** de funções do Recorrente representava um objectivo ou um desiderato, por parte da empregadora, no sentido de que o desempenho profissional do autor fosse unicamente direccionado para as funções que nela eram exercidas.
- AA) Com essa circunstância firmou-se uma relação fiduciária ainda mais acentuada do que aquela que é exigida na generalidade dos contratos de trabalho subordinado, tornando assim a violação do dever de exclusividade uma conduta grave e culposa por parte do Recorrente.
- BB) No tocante ao **dever de lealdade**, temos que o comportamento do Recorrente, tendo a categoria profissional de “Captain” e “Quality Manager Flight Operations” junto da entidade empregadora, empresa que explora serviços de transporte aéreo, sem o conhecimento e a autorização desta, e tendo aceite expressamente prestar os seus serviços em regime de exclusividade, ao longo de mais de um ano, detém um negócio que presta serviços a outras empresas que exploram serviços de transportes aéreos, só pode ser qualificado como uma violação grave e culposa dos deveres de exclusividade e de lealdade, pondo assim em crise a possibilidade de subsistência da relação de trabalho.
- CC) Tendo-se provado ainda que, por causa da constituição da sociedade QAS, as

Recorridas deixaram de ter confiança no Recorrente, torna-se evidente que este, com o seu comportamento grave e culposos, pôs em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho e que insubsistindo torna imediata e praticamente impossível a sua manutenção, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento, nos termos dos artigos 43º, n.º 2, e 44º, n.º 1, al. a) do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

- DD) Estando definitivamente estabelecido que o despedimento efectuado pelas Recorridas foi legítimo e com justa causa, são destituídos de qualquer fundamento os pedidos de indemnização reclamados; no entanto, por mera cautela de patrocínio, caso assim não seja entendido, cumpre analisar os montantes exigidos, pois são manifestamente excessivos.
- EE) A entender-se inexistir justa causa de despedimento, o que apenas se admite por mera cautela de patrocínio, a maioria dos montantes reclamados pelo Recorrente a título de indemnização estão totalmente destituídos de fundamento, podendo apenas reclamar a quantia máxima de **MOP\$417,458.87**.
- FF) O Recorrente reclama a inclusão no saneador, em sede do presente recurso, da matéria constante dos artigos 50º a 53º da petição inicial.
- GG) Essa matéria não tem qualquer relevância para o cerne da questão em apreço: a de saber se, com a criação da QAS e considerando os serviços que esta publicamente se propunha prestar aos seus clientes, feriu os interesses das Recorrentes, e ainda, se com a prossecução da actividade da referida empresa e o seu envolvimento na mesma (na qualidade de sócio e administrador) o Recorrente violou o dever de exclusividade e de lealdade.
- HH) Não havendo, portanto, qualquer utilidade em incluir essa matéria no saneador como matéria de facto assente.

- II) Não deve igualmente ser admitida a inclusão do artigo 68º da p.i. no despacho saneador, em sede de Base Instrutória, pela sua manifesta falta de relevância.
- JJ) Com efeito, não colhe a teoria explanada pelo Recorrente, de que a violação do dever de exclusividade só pode ser justa causa de despedimento se não existirem outros trabalhadores ao serviço das Recorridas que também não cumpriam o pacto de exclusividade, com o suposto conhecimento da entidade empregadora.
- KK) A jurisprudência citada pelo Recorrente a este propósito foi decidida finalmente no Supremo Tribunal de Justiça (Ac do STJ de 27/02/2008 - Proc. 07S4484), o qual afastou definitivamente tais posições.
- [...]>> (cfr. o teor (sic) de fls. 503 a 509 dos autos).

Subidos os autos, feito o exame preliminar e corridos os vistos legais, cumpre decidir.

De antemão, é de aquilatar, apenas por uma questão de lógica processual, do mérito da decisão então tomada no saneador no respeitante ao indeferimento parcial da reclamação do Autor da selecção da matéria de facto.

Ora, o Autor preconiza, com insistência, que os factos então alegados nos art.ºs 50.º a 53.º da petição inicial deverão ter sido incluídos na matéria de facto assente especificada no despacho saneador, e que o facto alegado no art.º 68.º da petição deverá ter constado da base instrutória fixada no saneador.

Entretanto, depois de examinado o objecto da presente acção em função da tese do Autor e da das Rés na fase dos articulados, é patente a

improcedência dessa pretensão do Autor, na esteira, aliás, da análise das coisas já feita de modo legal e judicioso pela Mm.<sup>a</sup> Juíza autora no seu saneador ora recorrido, na parte em questão.

É, pois, de louvar, ao abrigo do art.<sup>o</sup> 631.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 5, do Código de Processo Civil de Macau (CPC), a parte aplicável (aos art.<sup>os</sup> 50.<sup>o</sup> a 53.<sup>o</sup> e 68.<sup>o</sup> da petição inicial) dos seguintes termos então expostos pela mesma Mm.<sup>a</sup> Juíza, como solução concreta da parte do recurso do Autor em apreço:

– <<[...]

Reclama o A. contra a não selecção da matéria constante dos art.<sup>os</sup> 18.<sup>o</sup>, 50.<sup>o</sup> a 54.<sup>o</sup> da p.i. por entender ser relevante para a decisão da causa.

Os factos em questão referem-se à forma como o A. tem vindo a prestar o seu trabalho.

Na presente acção discute-se se o despedimento efectuado pelas RR. era sem ou com justa causa. Para esse efeito, as RR. alegaram factos que nada tem a ver com a prestação de trabalho do A. dentro da sua actividade laboral mas sim com o facto de o A. ter desenvolvido uma actividade fora do âmbito dessa prestação de trabalho mas que consubstancia numa violação do dever de lealdade e de não concorrência.

Assim, não se julga que os factos constantes do art.<sup>o</sup> 50.<sup>o</sup> a 54.<sup>o</sup> sejam indispensáveis para a boa decisão da causa.

Indefere-se esta parte da reclamação.

[...]

Entende o A. que o facto alegado no art.<sup>o</sup> 68.<sup>o</sup> da p.i. é relevante.

Nesse art.<sup>o</sup> alega o A. que a R. não reagia contra outros empregados seus que detinham sociedades e negócios seus.

Na presente causa o que interessa apurar, entre outras questões, é se os

fundamentos invocados pela R. para proceder ao despedimento do A. consubstanciam justa causa ou não. Assim, no caso de se vier a concluir que sim, não é pelo facto de a R. não ter reagido contra outros empregados seus que o despedimento do A. se deixa de ser com justa causa.

Nestes termos, vai indeferida a reclamação.

[...]>> (cfr. o teor (*sic*) em transcrição de fls. 313 a 314 dos autos).

Com isto resolvido, passa-se a conhecer do mérito do recurso do Autor do veredicto final absolutório da Primeira Instância.

A este propósito, e ante o acervo de factos já dados por provados em primeira instância, com observância, aliás, de todas as regras probatórias para o efeito, é evidente estar provada a causa materialmente invocada como justa nas cartas de despedimento imediato do Autor: ter o Autor estabelecido um negócio e vindo a ocupar desse modo uma posição com função incompatível com o seu trabalho.

É que, para já, o comprovado acto do Autor de constituição em Setembro de 2005 (i.e., ainda durante a vigência da relação contratual com as Rés), com um colega de trabalho, da sociedade “QAS Consultores de Aviação Internacional Limitada”, que comprovadamente “oferece serviços de consultadoria no sector da aviação, nomeadamente nas áreas da segurança, qualidade e gestão, e presta consultadoria para melhorar o desempenho e a eficiência dos seus potenciais clientes (do sector de aviação)”, já violou culposamente o dever então assumido pelo próprio Autor na cláusula 14 do contrato de trabalho, de ter que trabalhar em exclusivo à disposição das Rés, e acarretou a que as Rés tenham deixado de ter confiança no Autor,

confiança essa naturalmente indispensável para subsistência de qualquer relação de trabalho por conta alheia.

Assim sendo, e sob aval dos art.ºs 44.º, n.º 1, alínea a), e 43.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, indubitavelmente aplicável ao pleito em questão, há que louvar também a sentença recorrida (cuja fundamentação fáctico-jurídica já rebabteu cabalmente toda tese de “despedimento sem justa causa” do Autor invocada na presente acção laboral como causa de pedir) nos termos permitidos pelo já citado n.º 5 do art.º 631.º do CPC, como solução concreta do objecto do recurso *sub judice*, sem mais outra indagação por ociosa.

Desta maneira, naufraga *in totum* a impugnação do Autor.

E assim, acordam em negar provimento ao recurso do Autor, com custas a cargo deste.

Macau, 25 de Setembro de 2008.

---

Chan Kuong Seng  
(Relator)

---

João Augusto Gonçalves Gil de Oliveira  
(Primeiro Juiz-Adjunto)

---

Lai Kin Hong  
(Segundo Juiz-Adjunto)